



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹

Jirón Nemesio Ráez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

Sumilla: Desnaturalización de contrato modal de suplencia y aplicación del Precedente Huatuco: El demandante, ha demostrado que los contratos sujetos a modalidad de suplencia se han desnaturalizado por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77° de la LPCL, sin embargo, el actor al no haber acreditado que postuló a una plaza presupuesta, vacante y a plazo indeterminado, corresponde aplicar la regla 23 del Precedente Huatúco, por ende, la demanda de reposición en el empleo, contiene un pedido jurídicamente imposible, resultando improcedente según el artículo 427.6 del Código Procesal Civil.

Expediente N° 01109-2018-0-1501-JR-LA-02

JUECES : **Corrales**, Uriol y Cárdenas
PROVIENE : 2° Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo
GRADO : SENTENCIA APELADA
JUEZ PONENTE : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO²

RESOLUCIÓN N° 12

Huancayo, 17 de agosto del 2021.

En los seguidos por Jimmy Frank Díaz Vásquez contra la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), sobre reposición por despido incausado, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

¹En la página oficial de Facebook de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias vía Facebook en vivo.

Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>

²Juez Superior Titular y Presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



SENTENCIA DE VISTA N° 796 - 2021

I. ASUNTO

Materia del grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 134-2018 contenida en la Resolución N° 4 de fecha 7 de junio del 2018, de páginas (pp.) 89 y siguientes (ss.), que declara infundada la demanda, con lo demás que contiene.

2. La mencionada resolución, es apelada por la parte demandante, mediante recurso que obra a pp. 98 y ss., cuyos principales fundamentos del agravio se resumen en indicar lo siguiente:

- a) El Juez habría valorado de manera incorrecta la cláusula quinta del contrato, si bien faculta a la demandada a asignar otras funciones, empero éstas deben ser dentro de los criterios de razonabilidad y las necesidades de la empresa, siendo que en el caso la demandada se habría extralimitado en la razonabilidad, pues se encargó dos funciones totalmente distintas.
- b) Existiría fraude en cuanto a la contratación por suplencia del Asistente Registral Julio Delgado Mallasca, pues sólo fue en apariencia ya que este ejercía el cargo de Registrador Público desde el 1 de enero del 2010, es decir en la realidad nunca hubo suplencia.
- c) El Manual de funciones de la demandada respecto al cargo de asistente Registral y Abogado Certificador, precisa dos cargos y funciones totalmente distintas, habiéndose acreditado así la desnaturalización del contrato de suplencia.

II. ANTECEDENTES

3. Sentencia de Primera Instancia. – Obra a pp. 59 y ss. la Sentencia N° 134-2018, que declara infundada la demanda en todos sus extremos, fundamentando principalmente su decisión en que: *En el entendido que la asignación de funciones de Abogado Certificador desde el 31 de agosto de 2010, pueda generar la desnaturalización del contrato modal por suplencia, se debe precisar que, el empleador*



en virtud del poder de dirección que le faculta el artículo 9 del D.S N° 003-97-TR, se encuentra facultado a introducir modificaciones en la prestación de trabajo, [...] dentro de los criterios de razonabilidad y necesidades de la empresa.

4. Sentencia de Vista. – Se advierte de pp. 115 y ss. la Sentencia de Vista N° 366-2018, que resuelve inaplicar el precedente Huatuco, revocar la Sentencia que declara infundada la demanda y reformándola declara fundada la demanda, ordenando la reposición del trabajador, motivado sobre la base de:

23. El error que se observa en el cambio de funciones del actor es que, en la Resolución Jefatural N° 169-2010-ZRVIII-SHYO/JEF de fecha 31 de agosto del 2010, donde se le asigna un cargo distinto, no se establece las causas razonables para dicho cambio, únicamente se hace referencia a que dicho cambio obedece a: mantener el funcionamiento regular del servicio público que brinda la institución, argumento genérico que no fundamenta la razonabilidad de la decisión.

No es que se haya variado la forma y modalidad de la prestación de las labores, como lo permite la norma sino que se le asignó un cargo distinto de aquel para el cual había sido contratado.

5. Casación Laboral N° 21876-2018. – Obrante a pp. 159 y ss., resolvió declarar fundado el recurso de casación, en consecuencia, nula la sentencia de vista, ordenando a la Sala Superior emitir un nuevo pronunciamiento. Sus principales argumentos fueron:

Décimo sexto.- En ese sentido, a consideración de esta Sala Suprema, no se configura un supuesto de desnaturalización laboral, al haberse ejercido la facultad del *ius variandi*, es decir, la potestad del empleador de variar dentro de ciertos límites las modalidades de prestación de las tareas del trabajador, ello en razón a que, el actor ingresó a la demandada a fin de suplir en las labores del Asistente Registral Julio Cesar Delgado Mallasca, ejerciendo siempre el puesto en suplencia de una plaza en la entidad demandada, tal como fue aceptado por el actor en la vista de la causa en esta instancia.

III. FUNDAMENTOS



TEMA DE DECISIÓN

6. Determinar si se han desnaturalizado los contratos modales de suplencia y como consecuencia declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes procesales, de ser así, determinar si se produjo o no un despido incausado que permita la reposición del demandante a su puesto de trabajo, por último, si tal pretensión restitutoria sería imposible por la aplicación del precedente Huatuco, al presente caso, correspondiendo sólo la pretensión indemnizatoria.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

Juicio Normativo

Sobre el derecho al trabajo

7. El derecho al trabajo es, el derecho más importante en la lógica de la consolidación de un Estado Social y Democrático de Derecho. Desde su lectura en el texto del art. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a **la protección contra el desempleo.**

8. Se irradia desde el artículo 2.15 y artículo 22 de la Constitución Política del Perú (CP), que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley. Así, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. El Tribunal Constitucional (TC) en la STC N° 008-2005-PI/TC, sostiene que el trabajo:



18. [P]uede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.

9. En esa misma línea, el máximo intérprete de la Constitución en la STC N° 263-2012-AA/TC, fundamento 3.3.1 señala que:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

10. De la tal línea argumental, se extrae una aproximación del principio protector del derecho de trabajo, desarrollado antes en la STC N° 10777-2006-PA/TC, de cuyo fundamento 5 se extrae:

En consecuencia, el trabajo representa un bien jurídico de relevancia constitucional, **cuya protección debe ser resguardada por el legislador, adoptando las medidas adecuadas garantizar el acceso a un puesto de trabajo, así como los medios debidos para la conservación del mismo.** Ambas aristas constituyen y forman parte del contenido esencial derecho o al trabajo. (destacado nuestro)

Del principio protector

11. Este principio se encuentra recogido en el artículo 23 de la CP, específicamente cuando en su párrafo tercero, señala que: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*

12. Es necesario destacar el fundamento sétimo de la Cas. Lab. N° 574-2017-LIMA, emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, que señala:



Sétimo.- El principio protector

Dentro de las relaciones laborales el trabajador constituye la parte débil frente al empleador, pues, este último mantiene una clara ventaja económica por su posición de propietario o poseedor de los medios de producción; es en ese punto donde aparece el principio protector, reconocido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, en virtud del cual el Derecho del Trabajo apartándose de la igualdad formal existente entre las relaciones de naturaleza civil o mercantil, acude en su ayuda por medio de una disparidad jurídica que permita equiparar la desigualdad existente en la realidad.

Es en esa peculiar desigualdad existente entre las partes que conforman la relación de trabajo, que el Estado en busca de equiparar dicha relación acude en auxilio del trabajador mediante una desigualdad jurídica, a fin de evitar abusos por parte del empleador.

Doctrinariamente se admite que del principio protector derivan tres reglas: a) el *in dubio pro operario*; b) la aplicación de la norma más favorable; y c) la aplicación de la condición más beneficiosa. (destacado nuestro)

13. Doctrinariamente este principio, en palabras de Pasco Cosmópolis, citando a Plá Rodríguez que lo denomina como "**desigualdad compensatoria**"; por su parte Nicollielo, lo equipara a un "*correctivo de la desigualdad social*", Truena Urbina, lo denomina "*principio de disparidad social*" y Sarthou, "**corrector de desigualdades o de equiparación**". Es definido por Pinho Pedreira da Silva como "*aquel en virtud del cual el Derecho del Trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores*".³

De los contratos de suplencia

14. Esta modalidad contractual es inválida si el trabajador suplente acredita la inexistencia del suplido, o que éste laboraba permanentemente en otra área de trabajo. Empero, si el empleador demuestra que la suplencia se justifica por ascenso, destaque o licencia del suplido que implica su retorno al puesto de origen en un

³ (Lo destacado es nuestro) Pasco Cosmópolis, Mario. «El Principio Protector en el Proceso Laboral». *En Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Editora Jurídica Grijley, p. 520.



tiempo determinado o determinable, la demanda resulta infundada. A continuación, citamos la disposición normativa que lo regula, el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), que prescribe:

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador **con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.** Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

15. Ahora bien, dichos contratos de suplencia, al igual que los demás contratos modales deben observar cierta formalidad en su celebración, según regula el artículo 72° de la LPCL, a saber: *Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán **constar por escrito** y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa **su duración**, y **las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como **las demás condiciones** de la relación laboral.* (Lo destacado es nuestro)

16. De acuerdo al artículo 75° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, los contratos laborales modales pueden ser celebrados por empresas o entidades privadas, empresas del Estado e instituciones públicas, cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en este último caso las condiciones o limitaciones que se establezcan.

17. Ahora bien, la causa objetiva determinante para la contratación de este contrato modal, es la sustitución de un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa



justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo, de acuerdo a la definición dada por el Tribunal Constitucional (TC), en la Sentencia recaída en el Exp. N° 00662-2014-PA/TC, donde señala lo siguiente:

7. [...] En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de **suplencia**. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

18. Entonces, al acreditarse la inexistencia del trabajador suplido, o que éste laboraba permanentemente en otra área de trabajo, deviene en inválida la modalidad contractual por suplencia, convirtiendo al contrato sujeto a modalidad a uno de duración indeterminada, por incurrir en simulación o fraude a la ley, previsto en el literal d) del artículo 77 de la LPCL⁴. De igual modo, en caso el titular del puesto sustituido no se reincorpore vencido el término legal o convencional y el trabajador continuare laborando, incurre en causal de desnaturalización previsto en el literal c) del artículo 77° del mismo cuerpo normativo.

La jurisprudencia del TC

19. Sobre la desnaturalización del contrato de suplencia, el TC ha establecido como causal de desnaturalización, desempeñar labores distintas al puesto de suplencia o reemplazar a una persona distinta al del puesto suplido, así la STC N° 04091-2012-PA/TC, en sus

⁴Art. 77 Desnaturalización de los Contratos

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

(...)

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.



fundamentos 3.3.3 y 3.3.4 señala que:

3.3.3 Con relación al contrato de trabajo por suplencia, el Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece en el artículo 61º que el *contrato de suplencia* “[...] es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo”.

Es decir, que la temporalidad del contrato de suplencia deriva de la sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. **Por ello, este Colegiado considera que el contrato de suplencia se celebra con fraude al Decreto Supremo N.º 003-97-TR cuando el trabajador suplente no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo.**

3.3.4 Se advierte del contrato de suplencia obrante a fojas 20, cuya vigencia se estipuló del 5 al 31 de marzo de 2009 –sucesivamente prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2011–, que en la cláusula primera se precisa la razón por la cual se contrató al actor bajo tal modalidad, señalándose que el vínculo laboral del titular de la plaza de bachiller profesional de la Oficina de Planificación, Calidad y Control Interno de la Red Asistencial Junín se encontraba suspendido temporalmente; y que en la cláusula segunda se especificó que por dicha razón era necesario contratar al demandante para que desempeñe las funciones inherentes al cargo de bachiller profesional, nivel P-3, debiendo laborar en la Unidad de Almacén de la mencionada Red Asistencial.

20. Asimismo, en el fundamento 3.3.5 de la STC N° 2331-2013-AA/TC, se declara la desnaturalización del contrato de suplencia por incurrir en el supuesto del literal d) del artículo 77 de la LPCL, como sigue:

3.3.5 En su escrito de contestación a la demanda, la apoderada de la entidad emplazada reconoce tácitamente que la demandante no ocupó el cargo que desempeñaba el servidor supuestamente suplido, cuando afirma que "(...) el empleador por necesidad del servicio, puede desplazar a su personal al interior de la Entidad, bajo modalidad de rotación, lo cual hizo de conocimiento de la Demandante al suscribir el contrato inicial" (fojas 98). Asimismo, a fojas 50 obra la Carta 046-0AM-HIN-GRALA-ESSALUD-2010, de fecha 22 de enero de 2010, mediante la cual se le asigna a la actora funciones distintas y cargo de Coordinador de Personal que ocupa Walter Maradiegue Miranda, hecho que se corrobora con el documento de fojas 51. **Por consiguiente, se concluye que la demandante ocupó un puesto de trabajo del cual no era titular el trabajador supuestamente sustituido, lo cual ha traído como consecuencia la desnaturalización del contrato de trabajo**



suscrito entre las partes, configurándose así una relación laboral a plazo indeterminado. (destacado nuestro)

21. Por otro lado, se tiene la STC N° 03279-2009-PA/TC, donde se declara la desnaturalización de contrato por suplir a una persona distinta al titular suplido por el cual se ingresó, pese a que mantenía las mismas funciones de Secretario de Juzgado, en cuyos fundamentos 6 y 7, expresa:

6. En el caso de autos, en la cláusula cuarta del contrato de naturaleza accidental obrante de fojas 3 a 8 se **menciona que es para suplir al trabajador estable don Percy Vásquez Correa, por lo que la demandada no debió rotar a la demandante a otros juzgados, para que reemplace a otros Secretarios de Juzgados, de lo que se concluye que la empleadora ha simulado el contrato sujeto a modalidad para encubrir uno de plazo indeterminado.**

7. **En consecuencia, el contrato de trabajo del recurrente se convirtió en un contrato de trabajo de duración indeterminada, por haberse celebrado con simulación, habiéndose configurado la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.** Por consiguiente, la recurrente no podía ser despedido sino por causa justa, pese a lo cual fue despedida sin expresarle causa relacionada con su conducta o capacidad laboral, afectándose sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso; por tanto, debe estimarse la demanda. (destacado nuestro)

Jurisprudencia de la Corte Suprema

22. Por el contrario, la Corte Suprema adopta un criterio distinto sobre la cuestión de si debe declarar la desnaturalización de los contratos de suplencia, de conformidad al literal d) del artículo 77 del D.S. N° 003-97-TR, cuando el suplente sea rotado, ya que sería de facultad del empleador disponer el desplazamiento del personal a su cargo, sin alterar su condición laboral. La Corte Suprema en la Casación Laboral N° 12961-2014-Cusco, menciona que si bien en el contrato accidental de suplencia, la causa objetiva supone que el suplente deberá realizar las mismas funciones del titular, ello no limita la aplicación del *ius variandi* por parte del empleador. En este caso, se analiza la desnaturalización del contrato de suplencia, debido



a que la demandante no se encuentra desempeñando el cargo para el cual fue contratada, esto fue el de especialista Judicial de Juzgado, sino que desempeña el cargo de especialista Judicial de Audiencias, cargo con funciones completamente disímiles, para mejor entender, citamos el fundamento décimo tercero de la sentencia:

Décimo Tercero: En ese contexto, si bien es cierto la demandante se le asignó labores como Especialista Judicial de Audiencias, distintos al cargo del trabajador que suplía; sin embargo, se debe tener en cuenta que por la naturaleza del servicio que presta a la comunidad, la entidad demandada se ve en la necesidad de ejercer su facultad *ius variandi* a fin de mejorar el servicio de justicia en favor de los ciudadanos; cambio al que también estaba sujeta la titular de la plaza, doña Rocío Aragón Sumar; **en consecuencia, se verifica que la demandada hizo uso de su facultad del *ius variandi* al disponer que la demandante ejecute labores distintas para el que fue contratada, pero no que implicaban variación de la categoría prevista en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) institucional**, razón por lo cual no puede considerarse que ha existido simulación o fraude a las normas establecidas en la ley, toda vez que la modificación de las funciones se encuentran dentro de los criterios de razonabilidad, y las labores desarrolladas por la demandante que se encuentran dentro de la misma categoría en el cargo para la que fue contratada, percibiendo incluso la misma remuneración prevista para dicho cargo. (destacado nuestro)

23. En otra Sentencia, la Casación Laboral N° 19684-2016-Lima, la Corte de Vértice, fija como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, que en los contratos de suplencia se deben tener en cuenta dos aspectos, por un lado, que el acto jurídico se haya celebrado; y por otro lado, que el mismo cumpla con la finalidad de reservar el puesto a un trabajador titular, doctrina desarrollada en su décimo considerando, que pasamos a citar, conjuntamente con el fundamento décimo primero, en cuanto a su aplicación:

Décimo. Interpretación sobre la desnaturalización de los contratos por suplencia

[...]

El contrato por suplencia no se considera desnaturalizado si los documentos por los que se celebra o prorroga son firmados con posterioridad al inicio efectivo de la prestación de labores, pues, en esta clase de contratos lo que debe tenerse en cuenta es que en realidad el acto jurídico se haya celebrado y que el mismo cumpla según el acuerdo de las partes con la finalidad de reservar el puesto a un trabajador titular.



Décimo primero. Análisis y solución del caso en concreto

De la revisión de los contratos de trabajo por suplencia suscritos por doña Graciela Cuenca Castillo (obrantes en fojas seis a quince), se advierte que la actora, bajo el cargo Secretaria I, sustituía temporalmente a doña Lucy Junes Gómez, trabajadora estable cuyo vínculo se encontraba suspendido por tener encargatura; determinándose claramente que en la cláusula cuarta de los citados contratos, que su vigencia dependía indefectiblemente de la reincorporación, renuncia o cese definitivo de la trabajadora suplida; lo que demuestra la transitoriedad en las labores efectuadas por la representada del Sindicato demandante, **por lo que el hecho que la servidora suplente haya sido rotada a la Secretaría del Área de Asesoría Legal de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante el Memorandum N° 218-2013 -CP-CSJLI/PJ de fecha quince de febrero de dos mil trece, no implica en modo alguno la desnaturalización de sus contratos, ya que es facultad del empleador disponer el desplazamiento del personal a su cargo sin alterar su condición laboral como en el presente caso por suplencia.** (destacado nuestro)

Respecto al ejercicio del *Ius Variandi* del empleador

24. El enunciado normativo del cual se desprende esta facultad, se encuentra en el segundo párrafo artículo 9 de la LPCL, y señala que: *El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.* Entiéndase como *ius variandi* a la facultad del empleador de introducir cambios o modificaciones de manera unilateral sobre las condiciones laborales, cuyos límites a su ejercicio son: a) Criterios de **razonabilidad**; y, b) **necesidad** del centro de trabajo. A su vez, la Corte Suprema, ha precisado que:

El *ius variandi* consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, **según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del**



trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley.⁵

25. Entonces, el marco constitucional debe considerarse como limitante al *ius variandi* del empleador, en tanto esta facultad no debe transgredir los derechos fundamentales del trabajador, denigrar su integridad, así como tampoco debe afectar derechos específicos o inespecíficos sobrevinientes a la relación laboral. Es decir, sobre este marco es que debe realizarse el análisis de razonabilidad sobre las acciones que modifiquen las condiciones de trabajo. Además, tales modificaciones deben estar sujetas a las necesidades del centro de trabajo y justificadas objetivamente, pues si se advierte que se busca encubrir relaciones de trabajo de naturaleza permanente, automáticamente estaremos ante contratos desnaturalizados. Sobre la razonabilidad de la decisión del empleador, cabe traer a colación la STC N° 3167-2010-PA/TC, en cuyo fundamento 11 señala lo siguiente:

11. En este sentido, la razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado Constitucional de Derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, esto «implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos» (Cfr. Exp. 0006-2003-AI/TC).

Entorno a la Independencia del Juez

26. El artículo 16 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial (TUOLOPJ), aprobado por D.S. N° 017-93-JUS, prescribe que:

Los Magistrados son independientes en su actuación jurisdiccional dentro de su competencia. Ninguna autoridad, ni siquiera los Magistrados de instancia superior, pueden interferir en su actuación. Están obligados a preservar esta garantía, bajo responsabilidad, pudiendo dirigirse al Ministerio Público, con conocimiento del Consejo

⁵ (destacado nuestro) Casación Laboral N° 2446-2014-LIMA. Fundamento undécimo. Disponible en: <<http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/ar-boletin/Noti11042016-1.pdf>>



Ejecutivo del Poder Judicial, sin perjuicio de ejercer directamente los derechos que les faculta la ley.

27. A su vez, el artículo 22 del mismo texto normativo, señala que:
- Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. **En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. (Destacado nuestro)**

28. De igual modo, el Tribunal Constitucional del Perú, sobre la independencia judicial, llamada también institucional u orgánica, así lo ha expresado en la Sentencia emitida en el Exp. N° 00023-2003-AI/TC, cuyas advertencias muestran además los riesgos presentes a la que está expuesta, a saber:

"28. La independencia judicial debe ser entendida como aquella capacidad autodeterminativa para proceder a la declaración del derecho, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, dentro de los marcos que fijan la Constitución y la Ley. En puridad, se trata de una condición de albedrío funcional.

29. El principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños [otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial] a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que ha de aplicarse en cada caso."

29. Asimismo, Juan Cano, lo concibe como la ausencia de vínculos de sujeción o de imposición de directivas políticas por parte del Ejecutivo o el Legislativo, así como la imposibilidad de intromisión de los órganos intrainstitucionales superiormente jerárquicos tendientes a orientar o corregir la actuación jurisdiccional del juez competente



de una causa, en tanto no se haya agotado la instancia o se haya presentado un recurso impugnativo.⁶

30. Sobre la interpretación del artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Sala Penal Permanente de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación 344-2017, Cajamarca, desarrolla el apartamiento de la doctrina jurisprudencial en tres supuestos, como son:

i) se apartan de un criterio jurisprudencial vinculante o de ineludible observancia, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo veintidós de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esto es, al decidir, expresamente, no seguir el criterio jurisprudencial supremo vinculante que sea de aplicación al caso que resuelven, justificando su decisión de apartamiento, precisando sus razones (**apartamiento expreso de doctrina jurisprudencial**);

ii) soslayan la aplicación del referido criterio a pesar de que resulta ser de aplicación al caso que resuelven, por desconocimiento o deliberadamente, sin hacer alusión alguna al mismo en la resolución que expiden (**apartamiento presunto de doctrina jurisprudencial**); y

iii) aparentemente cumplen con aplicar el criterio jurisprudencial vinculante o de ineludible observancia, que resulta ser de aplicación al caso que resuelven; no obstante, no lo hacen rigurosa, adecuada o acabadamente, lo cual repercute significativamente en la solución del caso que deciden (**apartamiento material de doctrina jurisprudencial**). (Destacado nuestro)

Reglas establecidas en el Precedente Huatuco⁷

31. En la sentencia emitida en el Expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial El Peruano el 5 de junio de 2015, el TC estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que, en los casos en que se verifique la desnaturalización del contrato de trabajo temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó a la Administración Pública mediante un

⁶ Juan Cano, B. *Derecho Constitucional*. Volumen II. Obra Colectiva. Madrid: Tecnos, 1999, pág. 441

⁷ Fundamentos obtenidos de la STC N° 00732-2019-PA/TC y STC N° 3446-2016-PA/TC.



concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedentes, pues no procede la reposición en el trabajo. En tal caso, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.

También, se precisó que las demandas presentadas a partir del día siguiente a la publicación de la citada sentencia en el diario oficial *El Peruano*, cuya pretensión no cumple el criterio de procedibilidad de acreditar el ingreso a la Administración Pública mediante concurso público de méritos para una **plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada**, deberán ser declaradas **improcedentes** sin que opere la reconducción. A continuación, citamos las reglas con carácter de precedente vinculante, relativas al caso, a saber:

18. Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado.

23. Asimismo, las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el párrafo anterior.

Finalmente, cabe recordar que, el precedente Huatuco se emitió para evitar que, mediante la desnaturalización de contratos modales, como ha sucedido en el presente caso, y contratos de locación de servicios inválidos, los trabajadores accedan a la carrera pública o al



servicio civil, sin antes haber accedido por concurso público a una plaza presupuestada, vacante y a plazo indeterminado, a fin de proteger el principio del mérito.

Principio del mérito

32. En el capítulo IV “De la función pública” de la Constitución (artículos 39° a 42°) se regulan determinadas disposiciones respecto de los funcionarios y servidores públicos, de cuyo desarrollo legislativo, cabe destacar el artículo 5° de la Ley N° 28175, Marco del Empleo Público, establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, sobre la base de los méritos y capacidades de las personas, que también se extiende en la regulación del ejercicio basado en el mérito del derecho convencional a la promoción o ascenso en la carrera pública, ya que este es un bien jurídico garantizado por la Constitución y regulado por ley (Exp. N° 00008-2005-PI/TC FJ 44), de acuerdo con el Tribunal Constitucional en la Sentencia (STC) recaída en el Exp. N° 05057-2013-PA/TC precedente Huatuco. En efecto, así lo ha desarrollado el supremo intérprete (Fj. 8.e), veamos:

El Tribunal Constitucional ha puntualizado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; ii) ejercerla plenamente; iii) ascender en la función pública; y iv) condiciones iguales de acceso (Expediente N° 00025-2005-PA/TC y otro, FJ 43). Asimismo, ha determinado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas (FJ 50).



Conclusión del Juicio Normativo

33. Es de aplicación al caso concreto, el artículo 16 y el segundo párrafo del artículo 22 del TUOLOPJ, sobre la independencia del Juez y el apartamiento expreso de doctrina jurisprudencial; así como el tercer párrafo del artículo 23 de la CP que regula el principio protector del derecho al trabajo; y, por último, el artículo 72 y el literal d) del artículo 77 de la LPCL, sobre la formalidad contractual y supuesto de desnaturalización de contratos accidentales de suplencia por fraude a la ley.

Juicio Probatorio

34. En el caso de autos, la demandada convocó a Concurso Público de Méritos N° 02-2010-ZRVIII-SHYO, para cubrir la plaza de Asistente Registral categoría P3, ya que su titular Julio Cesar Delgado Mallasca, mediante Resolución Gerencial N° 045-2010-ZRVIII-SHYO/GAR, de fecha 19 de febrero de 2010 había sido renovado en las funciones de Registrador Público encargado de la Oficina Registral de Huancayo, a partir del 1 de enero de 2010. Siendo así, mediante Resolución Jefatural N° 107-2010-ZRVIII/SHYO/JEF y Resolución N° 138-2010-ZRVIII_SHYO/JEF, se dio como ganador al demandante, tal como se advierte de la cláusula segunda del Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad N° 005-2010-ZRVIII-SHYO, obrante a p. 19.

35. Con fecha 24 de agosto de 2010, el demandante suscribe el Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad N° 005-2010-ZRVIII-SHYO, obrante a pp. 19 y ss., con el objeto de suplir temporalmente la plaza vacante de Asistente Registral, mientras dure la encargatura como Registrador Público, del abogado Julio Cesar Delgado Mallasca. A dicho contrato se le realizan dos adendas, la primera con la finalidad de computar el inicio y término de la vigencia del contrato desde el 25 de agosto al 31 de diciembre de 2010, p. 22 y la segunda adenda,



suscrita el 30 de diciembre de 2010, con la finalidad de ampliar el contrato desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011, p. 23.

36. Mediante Resolución Jefatural N° 169-2010-ZRVIII-SHYO/JEF, de fecha 31 de agosto de 2010, obrante a p. 25, se resuelve encargar al demandante las funciones de Abogado Certificador, por necesidad de servicios de la entidad, a partir del 31 de agosto del 2010, en tanto dure la encargatura de la Abog. Pamela Huamaní Servellón, sustentando tal decisión en su considerando segundo como sigue:

Que, a efectos de no perjudicar el normal desarrollo de las funciones de publicidad de la Oficina Registral de Huancayo y por necesidades de servicio se requiere encargar las funciones de Abogado Certificador designado a otro trabajador a fin de mantener el funcionamiento regular del servicio público que brinda la institución.

37. Ahora bien, mediante resolución Gerencial N° 586-2011-ZRVIII-SHYO/GAR, de fecha 26 de diciembre del 2011, de p. 32, se resuelve dejar sin efecto las encargaturas a todos los asistentes registrales a partir del 29 de diciembre del 2011, entre los cuales se encontraba el abogado Julio César Delgado Mallasca. Es así que Mediante Carta N° 047-2011-ZRVIII-SHYO/JEF de fecha 27 de diciembre del 2011, se comunica al actor la culminación de su contrato de trabajo sujeto a modalidad, a partir del 28 de diciembre del 2011. Asimismo, obra a p. 33 la Resolución N° 587-2011-ZRVIII-SHYO/GAR, de fecha 26 de diciembre del 2011, en la que se Resuelve encargar las funciones de Registrador Público a partir del 2 de enero del 2012, entre otras personas, al abogado Julio César Delgado Mallasca, justificando dicha resolución, principalmente, en su considerando segundo:

Que, se elaboró la nómina de asistentes registrales titulares, a quienes se les encarga la función de registrador público en virtud a la evaluación desarrollada el sábado 17-12-2011, debiéndose realizar la asignación de funciones para el mes de enero y siguientes del año 2012; por lo que, al haber culminado el ejercicio presupuestal 2011, se dejó sin efecto todas las encargaturas otorgadas a los asistentes registrales, como registradores públicos [...]. Por lo que resulta necesario establecerse las nuevas encargaturas de registradores públicos y asistente registral para el año 2012.



38. Los anteriores hechos han sido abstraídos de pruebas documentales directas, de todo ello se advierte que la causa objetiva de contratación, según contrato modal N° 005-2010-ZRVIII-SHYO, fue suplir las funciones del titular de la plaza de Asistente Registral categoría P3, asimismo, con las adendas suscritas entre las partes sobre el de vigencia del contrato de p. 22, y las causales de término del contrato de p. 23, de fecha 14 de septiembre del 2010 y el 30 de diciembre del 2010, respectivamente, se concluye que la vigencia del contrato estaba supeditada a dos supuestos: a) Mientras dure la Suplencia del Titular como Registrador Encargado; y, b) Hasta el 30 de diciembre del 2010.

39. En ese sentido, se cuestiona si el contrato modal de suplencia se habría desnaturalizado debido a que no se habría cumplido con el objeto del contrato sujeto a modalidad-suplencia-, ya que después de 5 días se modifica las condiciones de trabajo, encargándosele funciones totalmente distintas como Abogado Certificador, supliendo a persona distinta. En ese sentido, pasamos a describir las funciones según el Manual de Organización y Funciones, como sigue:

Cargo IV.3.2 Certificador	Cargo IV. 3.3. Asistente Registral – Publicidad
Dirigir y supervisar las actividades de la sección a su cargo.	Atender los servicios de publicidad registral al público usuario y a entidades públicas y privadas.
Elaborar informes técnicos relacionados con la especialidad.	Verificar los datos consignados en las solicitudes con las respectivas partidas registrales.
Prestar asesoramiento en el campo registral de su especialidad.	Verificar los datos consignados en las solicitudes con las respectivas partidas registrales.
Distribuir solicitudes de Publicidad a los asistentes registrales, exceptuando los casos de certificados emitidos por el Servicio Rápido Automatizado.	Elaborar certificados positivos y negativos, gravámenes y demás certificados.



Verificar los datos de las solicitudes con las copias y/o impresión de tomos, fichas, partidas electrónicas y títulos archivados.	Realizar las búsquedas solicitadas por el público usuario.
Revisar y suscribir las observaciones liquidaciones	Elaborar las liquidaciones por concepto de tasas registrales.
Expedir los certificados según normas vigentes.	Cumplir con las demás funciones que le asigne el Jefe Inmediato Superior.

40. Con valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, el Colegiado advierte que el demandante, fue contratado para suplir al abogado **Julio Cesar Delgado Mallasca**, en el cargo de **Asistente Registral** desde el 25 al 30 de agosto del 2010, asimismo suplió en el cargo de **Abogado Certificador**, a la abogada **Pamela Huamaní Servellón** desde el 30 de agosto del 2010 hasta el 19 de agosto del 2011; y del 22 de agosto del 2011 hasta el 27 de diciembre del 2011, como **Asistente Registral**, supliendo nuevamente al abogado **Julio Cesar Delgado Mallasca**, en todos los casos manteniendo la modalidad de suplencia, siendo la causa de conclusión del contrato el retorno del suplido al cargo de Asistente Registral.

41. En consecuencia, el Colegiado, apartándose del criterio jurisprudencial recaído en la Cas. Lab. N° 19684-2016-Lima, señala que en el caso concreto sería erróneo concluir que suplir a persona distinta por quien fue realmente contratado y ocupar cargos distintos, se sustenta en el *ius variandi* del empleador, contenido en el artículo 9 de la LPCL, por el cual está facultado a introducir cambios o modificar la forma de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo. Esta decisión del empleador opera siempre que cumpla con la formalidad prevista en el artículo 72 de la LPCL, caso contrario no tendría sentido la exigencia que esta regla establece para el empleador, en cuanto a su obligación de consignar en forma expresa la causa objetiva de la contratación de suplencia.



42. Además, del deber del empleador de cumplir con la formalidad contractual antes referida, también, debe de justificar que las modificaciones y cambios en la prestación del servicio del suplente, se deben a dos motivos: a) criterios de razonabilidad; y, b) por la necesidad en el centro de trabajo. Tales supuestos, no se han acreditado mediante el considerando segundo de la Resolución Jefatural N° 169-2010-ZRVIII-SHYO/JEF, del cual no se extrae la razonabilidad de la medida sin indicación de las necesidades de la entidad a fin de que el demandante se encargue de las funciones de Abogado Certificador, sin que se motive la razón de su retorno al puesto de Asistente Registral, amén de no haber cumplido con la obligación de modificar el contrato original o celebrar uno nuevo, debido a la variación de la causa objetiva de la contratación temporal de desempeñar una labor distinta al suplir a otra persona.

43. Asimismo, el Colegiado asume el criterio siguiente: Los Jueces dentro de la labor jurisdiccional, no pueden sustituirse en defensa del empleador adecuando los contratos de suplencia según los cambios que haga en la prestación del servicio del suplente, sin preocuparse de celebrar nuevos contratos de suplencia o modificar el primigenio en cuanto a la causa objetiva de la contratación y a la persona a suplir, ya que tal formalidad es exigida por el artículo 72 de la LPCL⁸, cuya naturaleza real radica en la reserva del puesto a plazo indeterminado y la suplencia de persona determinada o determinable, más aún si el puesto suplido se adjudicó al actor mediante concurso público, para un determinado puesto de trabajo, y no para otro.

⁸ Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.



44. Lo contrario significaría, admitir que el trabajador que ingresa a laborar para suplir a una persona A, por la facultad del *ius variandi*, el empleador podría ordenar que supla en labores distintas a varias personas B, C, y D, entre otras, sin necesidad de modificar el contrato de suplencia inicial o celebrar uno nuevo. Lo que, incluso, podría poner en riesgo laboral al trabajador, ya que se le podría encomendar labores para las que no está preparado, puesto que inicialmente celebró el contrato de suplencia en la buena fe laboral de trabajar en las labores del suplido, y no así de futuras personas cuyas labores a suplir no fueron previstas al celebrar el contrato.

45. Sin embargo, si el empleador tiene la necesidad del servicio y la razonabilidad de requerir al trabajador suplente asuma nuevos encargos, ello no se vería injusto e ilegal, si el patrono celebrara un nuevo contrato de suplencia o modifica el inicial con el trabajador suplente, de manera que, se le permite a éste manifestar su voluntad y conocer las nuevas obligaciones y condiciones de trabajo, e incluso pueda ser la oportunidad de volver a pactar su remuneración cuando la nueva labora implique cierto valor agregado que así lo justifique, siempre todo ello sometido a la formalidad de lo escrito, precisamente, porque este tipo de condición laboral temporal puede ser objeto de abuso del empleador, lo que la Constitución no ampara, según su artículo 103, párrafo final.

46. En efecto, lo cierto es que el trabajador suplente se encuentra en una situación asimétrica, respecto a la decisión unilateral del empleador de cambiarle de una suplencia a otra, sin guardar las formalidades de ley, es probable que el trabajador termine por aceptar la rotación, con la finalidad de mantener su trabajo, no obstante que las condiciones laborales no son las que inicialmente se pactaron. Es por ello que, en la defensa del trabajador, el artículo 77 de la LPCL ha previsto causales de desnaturalización de los contratos modales, y sus consecuencias jurídicas, a fin de salvaguardar el



derecho al trabajo de la persona que ha sido sometida a relaciones laborales que afecten su dignidad.

Conclusión del Juicio Probatorio

47. Es un hecho probado, que el demandante ingresó a laborar para la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo de la SUNARP, mediante concurso público, desde el 25 de agosto del 2010 hasta el 27 de diciembre del 2011, mediante contrato modal de suplencia, supliendo en un primer momento al titular de la plaza de Asistente Registral, categoría P3, para luego ser rotado al puesto de Abogado Certificador, en reemplazo de la Abogada Pamela Huamaní Servellón, y luego retornar a la suplencia inicial.

Juicio de subsunción

48. En este acápite de la parte considerativa de la sentencia, vamos a corroborar que el hecho fijado se subsume en el supuesto fáctico de la norma sustantiva aplicable al caso concreto, según la operación inferencial compleja siguiente:

Premisa mayor

Es de aplicación al caso concreto, el artículo 16 y el segundo párrafo del artículo 22 del TUOLOPJ, sobre la independencia del Juez y el apartamiento expreso de doctrina jurisprudencial; así como el tercer párrafo del artículo 23 de la CP que regula el principio protector del derecho al trabajo; y, por último, el artículo 72 y el literal d) del artículo 77 de la LPCL, que prevé la formalidad contractual a observar por el empleador, y el supuesto de desnaturalización de contratos accidentales de suplencia por fraude a la ley.



Premisa menor

Es un hecho probado, que el demandante ingresó a laborar para la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo de la SUNARP, mediante concurso público, desde el 25 de agosto de 2010 hasta el 27 de diciembre de 2011, mediante contrato modal de suplencia, supliendo en un primer momento al titular de la plaza de Asistente Registral, categoría P3 (5 días), para luego ser rotado al puesto de Abogado Certificador, en reemplazo de la Abogada Pamela Huamaní Servellón (11 meses y 20 días), y luego retornó a la suplencia inicial (4 meses y 5 días).

Operación

El contrato de suplencia, de acuerdo a su naturaleza, significa: i) El suplente reserva la plaza indeterminada por el periodo de suplencia; y, ii) Se individualice a la persona suplida. Asimismo, tales situaciones jurídicas constituyen la causa objetiva de contratación que debe consignarse expresamente en el contrato. En presente caso, resulta irrazonable que la causa de rotación al puesto de Abogado Certificador, haya durado más que la plaza de Asistente Registrador, además, que tal cambio de labor y suplido, se hizo sin la formalidad legal que alude el artículo 72 de la LPCL; razones por las cuales se configura la invalidez del contrato modal de suplencia, y por ende su desnaturalización de conformidad con lo prescrito en el literal d) del artículo 77 de la LPCL.

Conclusión

La falta de formalidad y razonabilidad en la modificación de la suplencia del cargo de asistente registral al de Abogado Certificador, por el plazo de once meses y veinte días, supliendo a una persona distinta y con funciones distintas al puesto primigenio, ha causado en el presente caso, la desnaturalización de la suplencia.



Subsecuentemente, aplicando el artículo 77, literal d), de la LPCL, los contratos de trabajo sujetos a modalidad habidas entre las partes se considerarán como de duración indeterminada, ya que el trabajador demostró la existencia de fraude a las normas antes citadas.

Conclusión Final

49. Estando a los argumentos vertidos, precedentemente, el trabajador demandante, mantuvo una relación laboral a plazo indeterminado en el Régimen Laboral Privado desde el 25 de agosto del 2010 hasta el 27 de diciembre del 2011, asimismo, el tiempo servido a consecuencia de la ejecución anticipada de sentencia, y que se deben reconoceré para efecto de sus beneficios laborales, a que hubiera lugar.

Aplicación del Precedente Huatuco

50. Corresponderá, declarar la improcedencia de la pretensión de reposición en el trabajo del demandante, en aplicación del Precedente Huatuco contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial El Peruano el 5 de junio de 2015, en el que TC estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente vinculante, que, en los casos en que se verifique la desnaturalización del contrato de trabajo temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó a la Administración Pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

51. Lo anterior ha sucedido en autos, pues, el actor solo acreditó que ingreso por concurso a una plaza de duración determinada de suplencia, y que luego como hemos visto se desnaturalizó. Por lo que, a tenor de la regla 23 del Precedente Huatúco, la demanda de



reposición en el empleo, contiene un pedido jurídicamente imposible, resultando improcedente según el artículo 427.6 del Código Procesal Civil.

52. El Juez ponente se aparta del criterio adoptado por el Colegiado que emitió la Sentencia de Vista N° 366-2018 de pp. 115 y ss., respecto a la aplicación del Precedente Huatuco, por las considerativas antes expuestas. Asimismo, el Colegiado se aparta del criterio jurisprudencial contenido en la Sentencia de Vista N° 178 – 2021 emitida mediante Resolución N° 10 del 25 de febrero de 2021 recaída en el Exp. N° 00257-2020-0-1501-JR-LA-03, referido a que el cambio de funciones del suplente sin la formalidad legal, no afectaría el contrato de suplencia inicial.

53. En cuanto a los costos del proceso, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, y en aplicación supletoria en los procesos laborales del artículo 412, primer párrafo, del Código Procesal Civil, exoneramos del pago de costos y costas del proceso, a la parte vencida por tener motivos atendibles para litigar.

III. DECISIÓN

De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE: REVOCAR** la Sentencia N° 134-2018 contenida en la Resolución N° 4 de fecha 7 de junio del 2018, de pp. 89 y ss., que declara infundada la demanda de reposición. **REFORMÁNDOLA** la declararon improcedente. **EXONERARON** al demandante del pago de costos y costas procesales. **NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.**